視　点

労働時間規制の緩和と長時間労働問題

昨年12月の第二次安倍政権発足以来、世間の注目はアベノミクスと言われる経済政策に集中している。その一環として、産業競争力会議や規制改革会議において労働分野の規制緩和の検討が行われている。そのなかで、昨今の働き方の多様化に対応すべく「労働時間規制の見直し」が検討項目にあげられている。産業競争力会議では「裁量労働時間制の適用範囲の拡大と導入要件の緩和（自己管理型の業務や在宅勤務等、働き方に応じて総労働時間規制を緩和するなど）」等が議論の俎上にあがっている。規制改革会議では「より多様で柔軟な働き方を可能とする労働時間規制にするために、企画型裁量労働制の見直し、フレックスタイム制の見直しを図るべきではないか。時間外労働の補償のあり方（金銭補償から休日代替へ、労働時間貯蓄制度の整備）、各種適用除外・裁量労働制の整理統合も同時に検討すべき」といった議論が行われている。

しかし、総労働時間規制等の緩和や各種適用除外という言葉を目にすると、十分な権限や裁量もないのに管理職として扱われ、残業手当も支給されないまま過酷な長時間労働を強いられてきた“名ばかり管理職”などが想起され、労働時間を長時間化させてしまうだけではないかと心配になる。決してそうならないよう慎重な検討が行われなければならない。

昨年10月に連合総研が実施した第24回「勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査（勤労者短観）」より、「長時間労働」や「不払い残業」とその背景にある「上司の労働時間管理不足」との関係を紹介したい。この調査結果によると、所定外労働を行った人（同年9月）の所定外労働時間の平均は38.2時間にもおよび、所定外労働を行った人の35.3%が不払い残業「あり」と回答している。その背景には上司の3割以上が部下の労働時間を適切に管理できていないという現状がある（「上司が実際の労働時間を把握していると思う」と回答した人の割合は63.1%）。そして、上司が労働時間を把握していないと感じている人ほど、長時間労働が多く、不払い残業も多い傾向にある。また、同調査では「労働時間」との関係で年次有給休暇の取得実績についても尋ねているが、正社員の場合、付与された年次有給休暇について「取得できた」「おおよそ取得できた」と回答した割合はたったの2割しかいない。そして職場において「適切な労働時間の管理」ができているかどうかが、休暇の取得実績にも大きな影響を与えていることが明らかになっている。（詳細は以下URLの調査結果を参照されたいhttp://rengo-soken.or.jp/report_db/pub/detail.php?uid=235）。

現行の労働基準法は、使用者が始業、終業の時刻を把握し、労働時間を管理すること、時間外労働については労使協定を締結することを前提としているが、必ずしも徹底されているとは言えない。その結果、長時間労働と不払い残業が蔓延し、有給休暇の取得もままならない。もちろんそのほかにも、労働者が働いた時間通りに申告しづらい職場の雰囲気や労働者間の競争意識、労働は美徳であるという長時間労働信仰や仕事に対する責任感、企業への忠誠心なども多かれ少なかれ影響しているであろう。

しかし、こうした前提を改めて明確化し、適切な指導を行う等、労働時間が長時間化しないような仕組みをしっかりと構築することが新たな労働時間制度の姿を論じるうえで欠かせない。働き方の多様化に対応した労働時間の「規制緩和」によって、この長時間労働、不払い残業や過労死が解消するのか。ワークライフバランスをより推進するため、現場で起こっている長時間労働の放置を前提とした「時間外労働の補償の見直し」ではなく、長時間労働の抑制と不払い残業の解消にむけた解決策を検討することが優先されるべきである。そのために、労働時間規制の緩和に対する労働組合としての積極的な行動が求められている。「36協定」についても、その締結と遵守に向けた労働組合の役割はより一層重要になっている。

連合総研研究員　城野博